

**Von:** allg.univ.personal-bounces@wu.ac.at im Auftrag von Weissenbeck, Michaela <Michaela.Weissenbeck@wu.ac.at>  
**Gesendet:** Freitag, 22. Februar 2013 10:28  
**An:** allg.univ.personal@wu.ac.at; Unilehrer.innen@wu.ac.at; wu-professor.inn.en@wu.ac.at; wu-tutor@wu.ac.at  
**Betreff:** [Allg.univ.personal] Uni-KV Verhandlungen 2013  
**Anlagen:** Offener Brief\_KV-Verhandlungen 2013.pdf; ATT00001.c

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

namens der Betriebsräte für das Allgemeine und für das Wissenschaftliche Universitätspersonal laden wir Sie recht herzlich zur **Infoveranstaltung: Uni-KV Verhandlungen 2013** ein.

**Herr Dr. Wilhelm Gloss** (GÖD Vorsitzender-Stellvertreter) und **Frau Gabriele Waidringer** (Vorsitzende Bundesvertretung Universitätsgewerkschaft) haben sich bereit erklärt, für diese Veranstaltung an die WU zu kommen und über die KV Verhandlungen zu berichten.

Termin: **27.02 2013 um 13:30 Uhr**

Ort: **Freizeitzentrum**, UZA 1, 1. UG, Gang zur Mensa

Agenda:

- Begrüßung
- Stand der aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen
- Fragen

Sie erhalten damit die Möglichkeit, den aktuellen Stand zu diesem Thema direkt von zwei Mitgliedern des Verhandlungsteams der GÖD zu erfahren.

Anbei finden Sie auch zu Ihrer Information den offenen Brief, den wir an Rektor Badelt mit der Bitte um Stellungnahme geschickt haben.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Mit lieben Grüßen,  
ao. Univ.Prof. Dr. Angelika Schmidt und Michaela Weissenbeck

(Vorsitzende der Betriebsräte des Wissenschaftlichen und Allgemeinen  
Universitätspersonals der Wirtschaftsuniversität Wien)

---

Michaela Weissenbeck

Vorsitzende des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal  
*Chairwoman of the Work's Council for the Non-Academic Staff*

\*\*\*\*\*

**WU**  
Wirtschaftsuniversität Wien  
*Vienna University of Economics and Business*  
Norbergstraße 15, 1090 Vienna, Austria  
\*\*\*\*\*

[T] +43-1-31336-4845

[michaela.weissenbeck@wu.ac.at](mailto:michaela.weissenbeck@wu.ac.at)

[betriebsrat@wu.ac.at](mailto:betriebsrat@wu.ac.at)

<http://www.wu.ac.at/structure/lobby/workscounciladmin>

Herrn Rektor  
o. Univ.Prof. Dr. Christoph Badelt

Im Haus  
Per Email

**Offener Brief: Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten.  
Verhandlungen für 2013: Ersuchen um Unterstützung für den Erhalt der  
Kaufkraft**

Sehr geehrter Herr Badelt,

die RektorInnen haben über ihre Vertretung im Dachverband dem Universitätspersonal ein Gehaltsangebot für die ArbeitnehmerInnen nach KV gemacht, dessen Umsetzung für die meisten Betroffenen einen erheblichen Reallohnverlust bedeutet würde. Die vorgeschlagene Einmalzahlung in der Höhe von € 700,-- (14 x € 50,-- ) für ArbeitnehmerInnen mit einem Bruttomonatseinkommen bis zu € 2600,-- deckt für viele Betroffenen nicht einmal die Inflationsrate von 2,6 % ab. Noch dazu ist Angebot dadurch eingeschränkt, dass die Zahlungen mit Ende des Jahres 2013 automatisch wieder eingestellt werden sollen.

Im Vergleich zum Abschluss des Kollektivvertrags für die außeruniversitäre Forschung, in dem für 2013 eine Gehaltserhöhung um 2,9 % vereinbart wurde, und im Vergleich zur Budgetsteigerung in der Höhe von 14 % in den Leistungsvereinbarungen 2013-2015 ist das deutlich niedrigere Angebot nicht wirklich nachvollziehbar.

Bei allem Verständnis für Sachzwänge und sparsame Haushaltspolitik sind wir der Auffassung, dass ein Reallohnverlust der ArbeitnehmerInnen angesichts der Budgetsteigerung für die Universitäten absolut inakzeptabel ist. Wir sind hingegen der Überzeugung, dass eine angemessener Inflationsabgleich für die ArbeitnehmerInnen nach KV vollständig im Interesse der Universität ist: Er ist unter anderem eine Angelegenheit der Motivation und der Qualitätssicherung. Und er ist schlichtweg eine Frage des Respekts für die täglich hier geleistete Arbeit.

Die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen Universitätspersonals ersuchen Sie, sehr geehrter Herr Rektor, daher dringend um Ihre persönliche Unterstützung unserer Forderung im Dachverband, das derzeit vorliegende Angebot deutlich zu verbessern.

In Anbetracht der Dringlichkeit ersuchen wir Sie um Mitteilung Ihrer Position bis 28.2.2013. Wir glauben, dass die ArbeitnehmerInnen unseres Hauses ein Recht darauf haben, die Position ihres Rektors in dieser Angelegenheit zu kennen.

Mit freundlichen Grüßen



ao Univ.Prof. Dr. Angelika Schmidt und Michaela Weissenbeck

(Vorsitzende der Betriebsräte des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals der Wirtschaftsuniversität Wien)

**Von:** allg.univ.personal-bounces@wu.ac.at im Auftrag von Badelt, Christoph  
<Christoph.Badelt@wu.ac.at>  
**Gesendet:** Dienstag, 26. Februar 2013 08:20  
**An:** allg.univ.personal@wu.ac.at; unilehrer.innen@wu.ac.at; wu-  
professor.inn.en@wu.ac.at  
**Cc:** Prehofer, Regina; Badelt, Christoph  
**Betreff:** [Allg.univ.personal] Info zu den KV-Verhandlungen  
**Anlagen:** ATT00001.c

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU,

von Ihren Betriebsräten wurden Sie über den Stand der KV-Verhandlungen zwischen dem Dachverband der Universitäten und der GÖD informiert. Derzeit sind die Verhandlungen ins Stocken geraten, was uns sehr leid tut. Wir müssen aber der Darstellung, die Ihnen unsere Betriebsräte in einem offenen Brief vermittelt haben, doch andere Fakten entgegenhalten:

- a) An den österreichischen Universitäten sind nicht nur KV-Bedienstete, sondern auch öffentliche Bedienstete (Beamt/inn/e/n und Vertragsbedienstete) beschäftigt. Für diese Gruppen war die GÖD für 2013 sehr wohl mit einer Nulllohnrunde einverstanden. Das BMWF ist bei den Leistungsvereinbarungen für die Universitäten für die Periode 2013 bis 2015 davon ausgegangen, dass sich dieser Abschluss auch auf die KV-Mitarbeiter/innen erstrecken wird. In den Budgets der Universitäten ist für 2013 also keinerlei Steigerung vorgesehen.
- b) Die Darstellung unseres Angebotes einer Einmalzahlung für 2013 darf nicht derart abgewertet werden. Der Dachverband hat damit für die unteren Einkommenskategorien eine spürbare Verbesserung vorgeschlagen. „Einmalzahlung“ bedeutet ja nur, dass diese Beträge beim zu erwartenden höheren Abschluss für 2014 nicht in die Basis eingerechnet und damit nicht zu einer Verzerrung der KV-Architektur führen würden. Das Angebot von 700 Euro hätte den Mitarbeiter/inne/n je nach Beschäftigtengruppe eine Gehaltssteigerung zwischen 1,93 und 3,43% gebracht.
- c) Der offene Brief der Betriebsräte unterschlägt darüber hinaus zwei weitere Verbesserungen für Mitarbeiter/innen, über die an sich Einigung erzielt war, die aber nun wegen der überzogenen Forderungen der GÖD aufgeschoben werden müssen: Erstens, eine sechste Urlaubswoche für alle Mitarbeiter/inne/n über dem 43. LJ, die eine mehr als sechsjährige Zugehörigkeit zu einer Universität haben. Zweitens, der sogenannte Papamonat. Darunter versteht man die Möglichkeit für (werdende) Väter, während des Mutterschutzes sehr schnell und unbürokratisch bis zu vier Wochen unbezahlten Urlaub zu bekommen. Allein die sechste Urlaubswoche verursacht uns an der WU Mehrkosten in der Höhe von 0,4 bis 0,7% der gesamten Personalkosten, entspräche also einer KV-Erhöhung von ca. 1%.
- d) Die Betriebsrätinnen argumentieren in ihrem offenen Brief, dass bei einer kolportierten 14% Budgetsteigerung eine großzügigeres Angebot zu erwarten gewesen wäre. Dem ist aus Sicht der Universitätsleitung folgendes entgegenzuhalten: Erstens, bezieht sich diese Steigerung auf die gesamte Leistungsvereinbarungsperiode von 2013-15, das Jahresbudget 2013 weist eine deutlich geringere Steigerung auf. Zweitens, geht von den gewährten Budgetsteigerungen ein nicht unwesentlicher Teil in die erhöhten Betriebskosten des neuen Campus. Drittens, geht ein großer Teil dieser Steigerung in den gezielten Kapazitätsausbau der WU in besonders belasteten Bereichen. Letzteres betrifft vor allem neues Personal, und entlastet damit auch das derzeitige wissenschaftliche und allgemeine Personal erheblich.

Gerade die Angebote b) und c) laufen ja auch darauf hinaus, die beiden großen Gruppen der KV-Beschäftigten und der öffentlich Bediensteten (Beamt/inn/e/n und VB) möglichst gerecht zu behandeln und dort anzugleichen, wo eine Gleichbehandlung sinnvoll erscheint. Das war und ist ja auch immer eine Argument der GÖD. Dass gerade diese Gerechtigkeitserwägungen dann beim KV-Abschluss keine Rolle mehr spielen, hat uns dann doch überrascht.

Weitere Detail zu den KV Verhandlungen und zur Sicht der UNIKO finden Sie im Newsletter der UNIKO 1/13 (<http://www.uniko.ac.at/newsletter/?ID=6387&aID=6388#A6388>)

Herzlichen Gruß,

Christoph Badelt und Michael Meyer

\*\*\*\*\*

o. Univ.Prof. Dr. Christoph Badelt  
Rektor  
*Rector*

**WU**  
Wirtschaftsuniversität Wien  
*Vienna University of Economics and Business*  
Augasse 2-6, 1090 Vienna, Austria

Tel: +43-1-31336-4700  
Fax: +43-1-31336-777  
Email: [christoph.badelt@wu.ac.at](mailto:christoph.badelt@wu.ac.at)  
[www.wu.ac.at](http://www.wu.ac.at)

27.02.2013

**Infoveranstaltung:**

**Uni-KV Verhandlungen 2013**

**Herr Dr. Wilhelm Gloss** (GÖD Vorsitzender-Stellvertreter) und

**Frau Gabriele Waidringer** (Vorsitzende Bundesvertretung Universitätsgewerkschaft)

werden über die KV Verhandlungen berichten.

Agenda:

- Begrüßung
- Stand der aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen
- Fragen



## Newsletter

Der nächste Newsletter der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko) erscheint Ende März 2013.

- **Newsletter abonnieren**

## Newsletter-Archiv

### NEWSLETTER 1/13

2013-02-13

#### KOMMENTAR

##### Gehaltsverhandlungen: KV-Abschluss setzt Bewegung beider Seiten voraus



Die aktuellen Gehaltsverhandlungen des Dachverbands der Universitäten mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) sind zuletzt ins Stocken geraten: Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Personalstruktur an den einzelnen Unis ist der Dachverband als Arbeitgebervertretung auf Ebene des Kollektivvertrags (KV) auf Ausgleich bzw. Gleichbehandlung der bestehenden Gruppen – Beamte, Vertragsbedienstete, KV-Mitarbeiter/innen – bedacht. Die bisherigen Angebote stoßen bei der GÖD als Arbeitnehmervertretung, die nur den „Kaufkraftverlust“ und nicht die gesamten, veränderten

Rahmenbedingungen im Auge hat, auf Unverständnis; sie versucht mittlerweile die Rektorate mit der Ankündigung von Betriebsversammlungen unter Druck zu setzen. Für das Verständnis in der Öffentlichkeit, aber auch für die Gewerkschaft selbst, mag es hilfreich sein, nochmals die Entwicklung der vergangenen Jahre in Erinnerung zu rufen.

Seit dem Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (1. Oktober 2009) sind drei Personalkategorien zu unterscheiden: Beamte, übernommene Vertragsbedienstete (VB) und Mitarbeiter/innen, die vom KV erfasst sind. Die beiden Erstgenannten gelten als auslaufende Kategorien, da seit 2001 keine Beamten, und seit 2004 keine Vertragsbediensteten mehr aufgenommen werden. Diese Dienstnehmer/innen – je nach Universität sind das noch 30 bis 50 Prozent des Personals – fallen daher nicht in die Zuständigkeit des Uni-Dachverbands, während alle seit 1.1.2004 aufgenommenen Mitarbeiter/innen dem Kollektivvertrag unterliegen.

**Finanzieller Ausgleich.** Damit sind wir beim Kernproblem angelangt: Auf die Beamten und VB kommen die Gehaltsabschlüsse des Bundes aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zwingend zur Anwendung. Somit gilt für diese auch im Universitätssektor für 2013 eine Nulllohnrunde. Die Pikanterie der diesjährigen Gespräche: Obwohl für kollektivvertragliche Arbeitnehmer/innen von ausgegliederten Organisationen keine Nulllohnrunde vereinbart wurde, hat der Bund eine Abdeckung von KV-Gehaltserhöhungen (Bundesminister für Wissenschaft und Forschung und Bundesministerin für Finanzen) abgelehnt und sogar ausgeschlossen. Trotz dieser Vorgaben des Bundes haben die Universitäten für das kollektivvertragliche Personal einerseits eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und andererseits einen finanziellen Ausgleich für Kleinverdiener angeboten.

Im Detail wurde ein Modell für die Einführung der sechsten Urlaubswoche vorgeschlagen: Gebunden an ein Lebensalter von 43 Jahren und eine gewisse Verweildauer an der Universität, wird hier in Stufenform die zusätzliche Urlaubswoche gewährt. Ebenso sollte eine Regelung für eine Frühkarenz für Väter (der sogenannte „Papamonat“) aufgenommen werden. Für Kleinverdiener machte der Dachverband einen Vorschlag, um für einen spürbaren sozialen Ausgleich zu sorgen: eine Einmalzahlung von 50 Euro mal 14 (in Summe 700 Euro) für Gehälter bis zu € 2.600 Euro.

**Einmalzahlung.** Da das mittlere Bruttojahreseinkommen 2011 laut Statistik Austria 24.843 Euro (1.774,5 Euro mal 14) beträgt, wurde mit dem Vorschlag des Dachverbands einer relevanten Gruppe von Mitarbeiter/innen ein fairer Ausgleich geboten, der für 2013 eine Erhöhung je nach Gehalt zwischen 3,43 und 1,93 Prozent bringt. Der Dachverband hat sich mit diesem Paket insbesondere bei der Einmalzahlung weit bewegt und einen ausgewogenen, auch tragfähigen Abschluss vorgeschlagen.

Die Gewerkschaft ist nunmehr aufgerufen, dem Verhandlungsgremium des Dachverbands bald einen neuen Gesprächstermin anzubieten, wie sie es am Ende der letzten Verhandlungsrunde versprochen hat. Immerhin haben wir uns mit der GÖD im Laufe des letzten Jahres über eine Reihe von Maßnahmen geeinigt, die für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch wesentliche Verbesserungen darstellen würden. Es kann aber nicht sein, dass man einerseits massiv für eine Gleichbehandlung mit den Beamten plädiert (6. Urlaubswoche), andererseits eine solche in Bezug auf eine Gehaltsanpassung ablehnt.

- **Rektor Wolfgang SCHÜTZ**  
Vorsitzender des Dachverbands der Universitäten

Gewerkschaften/Universität/Bildung/Politik/Soziales/Kollektiverträge

### **GÖD-Universitätsgewerkschaft fordert mehr Gerechtigkeit bei Kollektivvertragsverhandlungen**

Utl.: Die Universitätsmitarbeiter dürfen in der Prioritätenliste nicht mehr an letzter Stelle stehen! =

Wien (OTS) - Der Dachverband der Universitäten (DV) beklagt in einer Aussendung durch den Vorsitzenden Rektor Schütz eine angeblich uneinsichtige Haltung der Gewerkschaft in der noch offenen Gehaltsfrage bei den Kollektivvertragsverhandlungen. Aus dessen Darstellung geht recht deutlich hervor, dass da ein tief greifendes Missverständnis Seitens des DV vorliegt, dem wir an dieser Stelle gerne aufklärend entgegenzutreten möchten.

Immerhin geht es dabei um eine ungerechte Behandlung der größten Gruppe von Leistungsträgern an den Universitäten im Bereich Lehre, Forschung, Technik und Verwaltung, die schöngeredet wird. Die Universitäten sind einer von mehreren aus der Bundeshoheit ausgegliederten Institutionen und in allen anderen haben die Gehaltsabschlüsse im Grossen und Ganzen zumindest eine Inflationsabgeltung gebracht.

Der DV beruft sich auf den Umstand, dass das BMWF kein Budget für Gehaltsanpassungen bewilligt hat. Das ist in der Form unrichtig, da das BMWF in den Leistungsvereinbarungen lediglich keine Budgetposten akzeptiert, die eine Gehaltsanpassung ausweisen, sondern das BMWF geht davon aus, dass diese in den üblichen "Betriebskosten" mitkalkuliert sind und es somit lediglich um ein zu verhandelndes Leistungspaket geht, das die Universitäten für ein angebotenes garantiertes Globalbudget für 3 Jahre eingehen. Wären die Leistungsvereinbarungen nicht schon abgeschlossen, so würden wir gerne dem DV raten einmal zu probieren, als Budgetposten beim BMWF die jährlichen Erhöhungen der Energiepreise, Mieten u.d.gl. als Budgetposten bei den Leistungsvereinbarungen extra zu beantragen. Dazu würden die Universitäten garantiert die gleiche Antwort vom BMWF erhalten, nämlich dass dafür extra kein Geld vorhanden ist, bzw. dass keine Energiekostensteigerungen separat abgedeckt werden. Von so etwas war aber im Laufe der Verhandlungen der Leistungsvereinbarungen nichts zu vernehmen und demnach haben die Universitäten sehr wohl in ihre Kalkulationen diese Art der Kostensteigerungen implizit berücksichtigt - offensichtlich aber auf die Gehaltsanpassungen für das Universitätspersonal "vergessen". Genauso gut könnten die Universitäten ihren Mitarbeitern trotzdem noch eine gerechte Gehaltsanpassung bezahlen und falls das Geld wirklich nicht reichen sollte sagen, wir können die Stromrechnung oder die Mieten nicht mehr bezahlen und müssen nun z.B. für einen Tag pro Woche den Strom oder die Heizung abschalten - aus der Logik eines Globalbudgets heraus wäre es genau dasselbe.

Die Universitäten lassen es aber lieber darauf ankommen, die Gehaltsanpassungen einsparen zu wollen. Das ist eine so nicht akzeptierbare Vorgangsweise des Dachverbandes, die letztlich nur signalisiert und deutlich macht, dass an den Universitäten die Mitarbeiter offenbar hinter den E-Werken, Energieversorgern und Vermietern in der Prioritätenliste auf der niedrigsten Stufe stehen. Das kann und will die Gewerkschaft so nicht hinnehmen!

Das weitere Argument, welches in Richtung sozialer Frieden geht, indem argumentiert wird, dass ein Teil der Mitarbeiter als Beamte bereits eine festgeschriebene Nulllohnrunde hinnehmen müssen und deshalb diese auch für alle anderen gelten müssen, greift deutlich daneben und kann eigentlich nur als vorgeschobenes Argument aufgefasst werden. Keine der beamteten Kolleginnen und Kollegen würde trotz der aktuellen Nulllohnrunde den nicht beamteten KollegInnen eine adäquate Gehaltsanpassung neidig sein. Die Kolleginnen und Kollegen nach Kollektivvertrag haben bei weitaus geringerer Absicherung ihres Arbeitsplatzes im Vergleich zu den Beamten auch so gut wie keine Sprünge in ihrem Gehaltsschema eingebaut, die ja für die Beamten dennoch weiterlaufen. Abgesehen davon wären die Universitäten ja ohnehin mehr als interessiert daran, Beamte aus ihren definitiven Anstellungen heraus und in den Kollektivvertrag zu locken. Was sollte den Universitäten also schlimmeres passieren, als dass die Beamten reihenweise in den Kollektivvertrag wechseln möchten, wenn die nach Kollektivvertrag angestellten Mitarbeiter durch eine ehrliche Gehaltsanpassung angeblich so sehr bevorzugt sein würden?



Allein daran kann man erkennen, wie wenig stichhaltig die Argumentation des Dachverbandes in Sachen Ausgewogenheit zwischen den Mitarbeiterkategorien ist!

Die vom DV angebotenen Einmalzahlungen und einmaligen Zuschläge zu den Entgelten im Jahr 2013 sind nicht staffelwirksam und würden am Ende des Jahres wieder wegfallen und damit einen realen Einkommensverlust von bis zu 6% ausmachen. Die im Jahr 2013 für 2014 zu führenden KV-Verhandlungen würden nämlich wieder von den niedrigeren KV-Gehältern des Jahres 2012 ausgehen und wohl kaum einen Abschluss von 6% erwarten lassen. Der DV würde dabei wieder mit denselben Ausflüchten operieren, da sie ja ein Globalbudget für 3 Jahre bekamen und sich somit an den vorgebrachten Argumenten in diesem Zeitraum wohl kaum etwas ändern kann.

Ja, Bewegung in den Verhandlungen ist tatsächlich gefragt, da sind wir uns zweifellos einig!

Die Bewegung muss aber derart gestaltet sein, dass sich nach dem Verhandlungsabschluss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten, die unumstritten weit mehr als in jedem anderen "Betrieb" das wichtigste "Betriebskapital" sind, sich nicht mehr am unteren Ende, sondern wieder am oberen Ende der Prioritätenliste fühlen können!

~

Rückfragehinweis:

Dr. Richard Kdolsky,  
Vorsitzender der Universitätsgewerkschaft  
Tel.: 01/40400/56 19 od. 59 40

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/93/aom>

\*\*\* OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT \*\*\*

OTS0033 2013-02-22/09:32

220932 Feb 13